

Peran BAPERJAKAT dalam Promosi Jabatan pada Pemerintahan Kota Makassar

Andi Endang Sulistiawaty (Heller Keller International)
Nurlinah (Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)
Email: andi_1072@yahoo.com

Abstract

This research aimed to describe and analyze the implementation of the main tasks and functions of BAPERJAKAT in appointing and placing a civil servant at a structural function within the local Government of Makassar city and to analyze the factors which affected their above roles. The research method used was descriptive–qualitative with a direct observation, in-depth interviews, and documentation studies. The process of data analysis consisted of the data collection, data reduction, data presentation, and conclusion. The research results indicated that the tasks and function of BAPERJAKAT, which covered the inventory of the function opportunities, the provision of the consideration based on the profesional principles, the provision of the objective consideration, which was in effect in the administrative levels in the process the function promotion carried out by the Government of Makassar city. And the factors affecting the roles of BAPERJAKAT were the presence of the tendency to stunt the roles of BAPERJAKAT, the presence of the structure and human resource, which supported the member of BAPERJAKAT, as well as the limitation and degradation of the political interests and the sosial aspect, which created the spaces for BAPERJAKAT to attend to the potentials of the civil servants outside the domain of Makassar city Government who could compete and be elected.

Keywords: *baperjakat, promotion, makassar*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BAPERJAKAT dalam rangka pengangkatan dan penempatan pegawai pada jabatan struktural Pemerintahan Kota Makassar dan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi peran tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif dengan melakukan observasi langsung, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Proses analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas dan fungsi BAPERJAKAT yang meliputi inventarisasi lowongan jabatan, pemberian pertimbangan berdasarkan prinsip profesionalisme dan pemberian pertimbangan yang obyektif berjalan pada tataran administratif dalam proses promosi jabatan yang dilakukan pemerintah Kota Makassar, sementara faktor pendukung yang mempengaruhi peran BAPERJAKAT menunjukkan adanya struktur dan SDM yang mendukung dalam keanggotaan BAPERJAKAT serta keberadaan berbagai komponen dalam sistem promosi jabatan yang memberikan dorongan kuat untuk membatasi dan mendegradasi kepentingan politik, serta aspek sosial menciptakan ruang bagi BAPERJAKAT untuk memperhatikan potensi pegawai di luar wilayah Kota Makassar sehingga dapat bersaing dan terpilih. Adapun faktor penghambat terdapat dalam aspek tujuan, yakni adanya pengerdilan peran BAPERJAKAT

Kata kunci: *baperjakat, promosi jabatan, makassar*

PENDAHULUAN

Salah satu cara memperoleh PNS berkualitas untuk duduk dalam jabatan struktural adalah melalui promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan bentuk penentuan posisi seseorang untuk menempati suatu jabatan dalam organisasi, sehingga dengan penunjukan yang tepat maka akan menghasilkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas, wewenang serta tanggung jawab yang akan diembannya. Objektivitas merupakan hal yang mutlak dengan mendasarkan kepada kriteria yang ditentukan dan dengan mekanisme penentuan yang jelas. Asas-asas harus ditanamkan sebagai dasar pemilihan, berupa kepercayaan, keadilan, dan formasi. Selain itu, dasar-dasar dalam pelaksanaannya harus berdasarkan pengalaman, kecakapan, serta kombinasi pengalaman dan kecakapan (Sikula, 2010). Menurut Siagian (2010), promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula kemudian Fathoni (2006), mengartikan promosi jabatan adalah perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.

Dalam manajemen SDM, yang dimaksudkan dengan promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status atau jabatan karyawan/pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan tersebut biasanya diikuti dengan perubahan tanggung jawab, wewenang, kompensasi, status sosial, dan fasilitas yang didapat pegawai tersebut. Promosi merupakan idaman pegawai, karena melalui promosi ini akan membawa pengaruh/motivasi dan peningkatan kemampuan yang bersangkutan untuk

menduduki jabatan yang lebih tinggi (Kadarisman, 2012). Promosi juga memiliki tujuan yang pada intinya memberikan wewenang dan secara umum ada kenaikan pendapatan yang dimiliki oleh seorang pejabat. Hasibuan mengatakan bahwa promosi diantaranya bertujuan untuk: memberikan pengakuan jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi. Pelaksanaan promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh instansi/organisasi. Penempatan pegawai dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan instansi atau organisasi yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*) (Hasibuan, 2009).

Studi tentang promosi jabatan telah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian Michael (2011), Studi Tentang Promosi Dan Mutasi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan bagaimana pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kutai Barat pada tahun 2011 serta untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat terutama terdapat ketidaksesuaian kompetensi aparatur serta promosi dan mutasi yang tidak sesuai dengan jabatan dan pangkat/ golongan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, dan wawancara mendalam. Narasumber berasal dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat, Kasubbid Pengembangan Karir, Kabid Diklat Aparatur, dan pegawai yang mengalami promosi dan mutasi. Data-data yang dikumpulkan dibandingkan dan dianalisis dengan analisis kualitatif.

Selanjutnya penelitian Mangopo (2014), yakni Pelaksanaan Promosi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Tana

Toraja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan promosi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tana Toraja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang akan menggambarkan secara umum tentang masalah-masalah yang diteliti, yaitu tentang pelaksanaan promosi pegawai di Dinas Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian disimpulkan secara umum, pelaksanaan promosi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tana Toraja kurang sesuai dengan syarat-syarat yaitu pendidikan, pengalaman dan prestasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, para pegawai menginginkan promosi jabatan yang dilakukan hendaknya subjektif, tetapi fakta yang diperoleh di lapangan hal ini tidak sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan yang dapat diambil dalam pelaksanaan promosi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tana Toraja yaitu pemenuhan syarat syarat promosi secara umum telah dilaksanakan baik ditinjau dari syarat. Hal ini terlihat dalam hal kualifikasi pendidikan. Terkadang disiplin ilmu pegawai yang akan dipromosikan tidak sesuai jabatan yang lowong. Artinya, dalam pelaksanaan promosi pegawai tidak sesuai prosedur yang ditetapkan. Dengan demikian pelaksanaan promosi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tana Toraja perlu adanya peningkatan terhadap penilaian yang obyektif dalam promosi yang sesuai dengan aturan yang ada dan penempatan jabatan dilakukan sesuai dengan tingkat dan spesifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai yang akan dipromosikan.

Menarik untuk mengkaji promosi jabatan yang dilakukan di Pemerintah kota Makassar melalui prespektif yang berbeda yakni peran BAPERJAKAT sebagai badan yang bertujuan memberikan pertimbangan dan masukan sesuai kedudukan dan tugas pokok dan fungsi yang dijelaskan dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 76 Tahun 2014 tentang BAPERJAKAT kota Makassar merupakan sesuatu yang perlu diuraikan secara men-

dalam dalam penelitian ini beserta faktor-faktor yang mempengaruhi peran BAPERJAKAT dalam promosi jabatan Pemerintah Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SKPD Pemerintah Kota Makassar yang terkait dengan BAPERJAKAT diantaranya di Kantor Walikota Kota Makassar, Badan Kepegawaian Daerah (BKD), dan Badan Diklat. Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif, yang banyak menggambarkan tentang pelaksanaan tugas dan fungsi BAPERJAKAT dalam promosi jabatan dan faktor-faktor yang berpengaruh dalam peran BAPERJAKAT tersebut.

Informan penelitian terdiri atas pejabat dan pegawai di jajaran Pemerintah Kota Makassar terutama yang termasuk kedalam keanggotaan BAPERJAKAT serta Pejabat Pembina Kepegawaian. Teknik penentuan informan dilakukan secara purposive sampling dan snowball sampling yaitu dengan melihat kesesuaian antara calon informan dengan informasi yang dibutuhkan. Artinya, informan yang akan dipilih adalah mereka yang betul-betul memiliki kompetensi tentang peran BAPERJAKAT dalam promosi jabatan struktural kota Makassar, disamping itu jika informasi dianggap masih kurang maka dapat dilakukan penelitian dengan informan lain yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu: observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung di lapangan sesuai dengan obyek yang diteliti, in depth interview, yaitu wawancara mendalam kepada informan menggunakan alat penelitian verbal (voice recording) dan pedoman wawancara; Dokumentasi, yaitu kajian literatur/kepuustakaan, dokumen, dan sumber tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan kebutuhan data dan informasi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2011).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dkk., dimana data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, yakni analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Rangkaian prosesnya mencakup reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data (Sugiyono, 2011). Rangkaian inilah yang digunakan dalam memaparkan hasil penelitian tentang peran BAPERJAKAT dalam promosi jabatan pada pemerintahan Kota Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Inventarisasi Lowongan Jabatan

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa tugas dan fungsi BAPERJAKAT dalam promosi jabatan pada pemerintahan Kota Makassar diantaranya melakukan inventarisasi dan pemetaan potensi sumber daya ASN dengan menyusun DUK (Daftar Urutan Kepangkatan). Selain itu BAPERKAJAT juga menyiapkan data tentang rekam jejak ASN yang selanjutnya data-data atau dokumen tersebut diberikan kepada Walikota selaku pejabat Pembina kepegawaian. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa posisi BKD sebagai sekretariat BAPERJAKAT mempersiapkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan oleh BAPERJAKAT yakni berupa usulan dari SKPD yang memiliki jabatan lowong, kemudian usulan tersebut dirapatkan. Jika tidak ada usulan dari SKPD maka kewajiban BKD mencari Pejabat yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi, hal itulah yang menjadi bahan rapat di BAPERJAKAT untuk memetakan potensi-potensi pegawai yang ada di lingkup Pemerintah Kota Makassar.

Selanjutnya proses promosi jabatan/lelang dilakukan pemerintah kota Makassar berada pada dilema antara penerapan undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang belum memiliki Peraturan Pemerintah dengan Penafsiran Peraturan

Menteri Pendayagunaan Aparatur No. 13 Tahun 2014 tentang Tata cara pengisian jabatan terbuka, yang diatur hanya khusus untuk Eselon II sehingga yang dilakukan pemerintah kota Makassar dalam hal ini Walikota mengambil langkah inovasi dengan mengkombinasikan lelang jabatan dengan proses yang dilakukan BAPERJAKAT yakni memeriksa persyaratan administratif dalam proses promosi/lelang jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa promosi jabatan dilakukan sekaligus tanpa harus melihat jabatan yang lowong dengan alasan mekanisme yang dilakukan juga sama yakni dibentuknya Tim Seleksi sehingga dapat dikatakan sebagai sebuah kebijakan yang diambil oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk mengefisienkan mekanisme promosi jabatan yang dilakukan. BAPERJAKAT melakukan inventarisasi jabatan yang lowong berdasarkan kebutuhan SKPD. Namun, hasil inventarisasi BAPERJAKAT tersebut tereduksi dengan adanya mekanisme promosi/lelang jabatan yang melibatkan hampir seluruh SKPD dalam artian tidak terfokus pada hasil inventarisasi jabatan lowong yang dilakukan BAPERJAKAT sehingga terjadi perbedaan antara jumlah hasil inventarisasi jabatan lowong oleh BAPERJAKAT dengan jumlah hasil seleksi Promosi jabatan yang telah dilakukan.

Memberikan Pertimbangan Berdasarkan Prinsip Profesionalisme

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan batasan tugas dan fungsi BAPERJAKAT berada pada pemberian usulan atau bahan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Masukan yang diterima BAPERJAKAT dari Badan Diklat Makassar berkaitan dengan jenjang pendidikan struktural calon pejabat yang merupakan potensi sumber daya pemerintah kota yang berpeluang menduduki suatu jabatan. Hal ini menjadi ukuran atau salah satu syarat pengangkatan

pegawai kemudian jenjang kepangkatan juga menjadi syarat yang harus terpenuhi, data-data atau dokumen kepangkatan pegawai diakomodir oleh BKD dan juga berkoordinasi dengan BKD dari luar Makassar bagi calon pejabat dari luar Makassar yang memenuhi kompetensi. Dari hasil penelusuran data dan dokumen ditemukan ketidaksesuaian dengan peraturan pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang perubahan peraturan tersebut. Pada Eselon II terdapat pejabat yang pangkat dan golongan terendahnya tidak memenuhi syarat untuk Eselon II. Hal ini lebih banyak dipengaruhi oleh hasil seleksi (Tim Pewawancara) dan keputusan Walikota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian. Akan tetapi kondisi ini tidak berlaku untuk pejabat Eselon III dan IV yang semua pejabat dalam eselon tersebut memenuhi persyaratan dalam hal pangkat dan golongan yang dimiliki hal ini merujuk pada seleksi eselon III dan IV yang diberikan kepada BAPERJAKAT (walau pun tetap melalui proses assessment) dan keputusan akhir atau penilaian akhir ada di tangan Walikota. Hasil penelusuran dokumen juga menunjukkan bahwa jenjang pendidikan untuk Eselon III dan IV telah terpenuhi jika dilihat dari Diklat yang diikuti.

Pemberian Pertimbangan Obyektif

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa BAPERJAKAT telah melakukan tugas dengan proses yang baik karena telah melalui sejumlah proses administratif yang diartikan sudah bagus hanya yang menjadi persoalan adalah hasil akhir bukan murni dari BAPERJAKAT tetapi telah melalui proses promosi/lelang jabatan. Selanjutnya peran BAPERJAKAT hampir tidak ada karena Eselon II semua melalui proses lelang jabatan yang melibatkan Tim Pewawancara kecuali Eselon III dan IV BAPERJAKAT masih berperan. Kondisi ini yang kemudian memberikan jawaban mengenai obyektifitas pertimbangan BAPER-

JAKAT karena berdasarkan data yang diperoleh untuk Eselon III dan IV tidak ditemukan hal-hal yang melenceng dari persyaratan, oleh karena itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa BAPERJAKAT memberikan pertimbangan obyektif dalam sisi administratif berupa pertimbangan jenjang jabatan dan jenjang pendidikan struktural. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peran BAPERJAKAT dalam promosi jabatan pada pemerintahan Kota Makassar dapat diuraikan melalui indikator berikut:

Faktor Internal

Berdasarkan hasil penelusuran dokumen dan hasil wawancara menunjukkan faktor internal yang mempengaruhi peran BAPERJAKAT terdapat sejumlah aspek diantaranya tujuan, struktur, SDM dan sistem. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa tujuan BAPERJAKAT dalam memberikan pertimbangan dinilai mengecil atau mengalami pengerdilan dengan adanya promosi jabatan terbuka. Hal ini dikarenakan terdapat pihak yang terlibat seperti Panitia Seleksi dan Tim Pewawancara sehingga peran BAPERJAKAT hanya sebatas pertimbangan administratif semata. Kondisi ini mengecilkan peran BAPERJAKAT itu sendiri bahkan pegawai yang mengikuti promosi jabatan kurang memahami sepenuhnya tentang peran BAPERJAKAT dalam pencapaian tujuannya. Sementara itu struktur organisasi yang ada merupakan Badan/Organisasi yang dibentuk untuk membantu memberikan pertimbangan kepada Pembina kepegawaian karena terdapat unsur-unsur yang menguatkan organisasi BAPERJAKAT dalam proses penyaringan pejabat struktural. SDM yang terlibat dalam keanggotaan BAPERJAKAT merupakan pimpinan SKPD yang mumpuni dari segi pengalaman dan kualitas kepemimpinan serta adanya tambahan (sekretariat) BAPERJAKAT yang SDM nya berasal dari BKD. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa setiap kom-

ponen baik BAPERJAKAT, Panitia Seleksi dan Tim Pewawancara melakukan koordinasi terutama dalam penyediaan data-data teknis yang dibutuhkan.

Faktor Eksternal

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan sejumlah aspek eksternal yang berpengaruh diantara politik, ekonomi dan sosial. Berdasarkan beberapa hasil wawancara menunjukkan pandangan yang sama terkait dengan posisi Tim Panitia Seleksi maupun Tim Pewawancara. Keberadaan Tim ini dapat mendegradasi kepentingan politik, sekaligus melakukan penyegaran terhadap institusi dengan menempatkan pejabat yang layak secara objektif untuk menduduki suatu jabatan. Hal yang berbeda dengan peran BAPERJAKAT sebelumnya yang hanya menempatkan Walikota sebagai pejabat yang hanya menyetujui atau tidak hasil usulan BAPERJAKAT. Selanjutnya hasil penelusuran wawancara juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh aspek ekonomi pada tugas dan fungsi BAPERJAKAT dalam promosi jabatan pada lingkup pemerintah Kota Makassar. Sementara dari aspek sosial dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa promosi terbuka yang dilakukan memberi ruang kepada potensi pegawai diluar kota Makassar untuk terpilih menjadi pejabat di lingkup pemerintah Kota Makassar.

Analisis Situasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi BAPERJAKAT berada pada batasan pemberian usulan atau bahan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Usulan berupa masukan yang diterima BAPERJAKAT berasal dari Badan Diklat Makassar yang berkaitan dengan jenjang pendidikan struktural calon pejabat yang mengikuti seleksi promosi terbuka. Jenjang kepangkatan juga menjadi syarat

peserta promosi jabatan, data-data atau dokumen kepangkatan pegawai diakomodir oleh BKD yang masuk dalam keanggotaan BAPERJAKAT. BAPERJAKAT juga turut memberikan laporan hasil assessment peserta promosi jabatan untuk Eselon III dan IV serta memberi pertimbangan berupa rekam jejak calon pejabat yang mengikuti promosi jabatan tersebut.

Dari temuan yang ada dalam ketiga indikator yang menguraikan tugas dan fungsi BAPERJAKAT dapat diperoleh pemahaman bahwa tugas dan fungsi BAPERJAKAT terkait inventarisasi jabatan lowong menunjukkan bahwa hasil inventarisasi BAPERJAKAT tersebut tereduksi dengan adanya mekanisme promosi/lelang jabatan yang melibatkan hampir seluruh SKPD dalam artian tidak terfokus pada hasil inventarisasi jabatan lowong yang dilakukan BAPERJAKAT sehingga terjadi perbedaan antara jumlah hasil inventarisasi jabatan lowong oleh BAPERJAKAT dengan jumlah hasil seleksi Promosi jabatan yang telah dilakukan. Selanjutnya tugas dan fungsi BAPERJAKAT terkait pemberian pertimbangan berdasarkan prinsip profesionalisme yakni sebatas memberi masukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian serta menyeleksi secara administratif meliputi jenjang jabatan, tingkatan pendidikan struktural dan rekam jejak peserta promosi jabatan terbuka dan tugas dan fungsi BAPERJAKAT terkait pemberian pertimbangan obyektif menunjukkan hasil kurang obyektif dari sisi tingkat pendidikan dengan rekam jejak namun dalam sisi administratif berupa pertimbangan jenjang jabatan dan jenjang pendidikan struktural pada Eselon III dan IV sesuai dengan pertimbangan yang obyektif.

Penelitian ini juga menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi peran dan fungsi BAPERJAKAT secara internal yakni, dari aspek tujuan BAPERJAKAT dalam memberikan pertimbangan dinilai mengecil atau mengalami pengerdilan dengan adanya promosi jabatan terbuka. Hal ini dikarenakan terdapat pihak

yang terlibat seperti Panitia Seleksi dan Tim Pewawancara sehingga peran BAPERJAKAT hanya sebatas pertimbangan administratif semata. Aspek internal lainnya adalah struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada. Struktur keanggotaan BAPERJAKAT diuraikan dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 76 Tahun 2014 Tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT).

Sementara itu SDM yang terlibat dalam keanggotaan BAPERJAKAT merupakan pimpinan SKPD yang mumpuni dari segi pengalaman dan kualitas kepemimpinan serta adanya tambahan (sekretariat) BAPERJAKAT yang SDM nya berasal dari BKD namun SDM yang ada dapat terlibat dalam proses promosi jabatan sebagai peserta seleksi.

Selanjutnya pemaparan penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem menjadi salah aspek internal yang berpengaruh dalam peran BAPERJAKAT, dimana sistem merupakan bagian-bagian suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi satu kesatuan organisasi yang bersangkutan. Jika dikaitkan dalam pelaksanaan promosi jabatan, BAPERJAKAT merupakan salah satu komponen sistem yang terlibat dalam penyelenggaraan promosi jabatan terbuka di Kota Makassar (diluar Pansel dan Tim Pewawancara). Pentingnya sistem dalam MSDM secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem MSDM dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan instansi/organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru (Sedarmayanti, 2007). Sistem yang dibangun dalam promosi jabatan yang terdiri dari berbagai komponen bertujuan agar pelaksanaan promosi jabatan berjalan objektif dan menghalangi munculnya spoil system yaitu sistem rekrutmen berdasarkan afiliasi tertentu atau keanggotaan sebuah partai serta nepotism system yaitu sistem rekrutmen

berdasarkan hubungan keluarga (Kartini, 2001).

Dengan demikian dapat dikatakan faktor internal yang dimiliki oleh BAPERJAKAT mendukung kinerja institusional hal ini ditandai dengan penguatan dari segi tujuan, SDM, adanya struktur, dan sistem yang mendukung kinerja dalam proses promosi jabatan. Faktor internal yang paling menonjol mempengaruhi peran BAPERKAKAT dalam promosi jabatan yakni sistem dimana peran BAPERJAKAT tereduksi dengan keterlibatan komponen lain yakni Panitia Seleksi dan Tim Pewawancara. Hal ini menunjukkan adanya tekanan dari luar akan menjadi kontrol terhadap akses para aktor ke berbagai sumber daya, institusi atau pranata, yang mempengaruhi kinerja dalam kaitannya dengan Teori Institusional (Richard,

2001). Sistem yang melibatkan banyak komponen didalamnya akan memberikan tekanan terhadap institusi untuk memperbaiki kinerja agar obyektifitas dalam promosi jabatan yang dilakukan dapat membatasi spoil system dan nepotism system yang berpotensi terjadi dalam promosi jabatan.

Sementara itu faktor politik yang merupakan faktor eksternal menunjukkan keberadaan Panitia Seleksi dan Tim Pewawancara dapat mendegradasi kepentingan politik (spoil system dan nepotism system) yang secara tidak langsung menunjukkan adanya pendekatan institusional yang mengabaikan kekuatan dari luar sistem, sekaligus melakukan penyegaran terhadap institusi dengan menempatkan pejabat yang layak secara objektif untuk menduduki suatu jabatan. Hal yang berbeda dengan peran BAPERJAKAT sebelumnya yang hanya menempatkan Walikota sebagai pihak menyetujui atau tidak hasil usulan BAPERJAKAT. Selanjutnya dari aspek ekonomi sulit untuk diakui oleh informan sebagai sebuah faktor yang mempengaruhi namun dalam konsep promosi jabatan memiliki tujuan yang pada intinya memberikan wewenang dan secara

umum ada kenaikan pendapatan yang dimiliki oleh seorang pejabat. Hasibuan mengatakan bahwa promosi diantaranya bertujuan untuk: memberikan pengakuan jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi (Hasibuan, 2009).

Selanjutnya aspek sosial dalam promosi terbuka yang dilakukan memberi ruang kepada potensi pegawai diluar Kota Makassar untuk terpilih menjadi pejabat di lingkup pemerintah Kota Makassar. Sebagaimana dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengemukakan bahwa pengisian jabatan dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan. Hal ini berarti PNS yang memenuhi syarat dan berada diluar lingkup pemerintah Kota Makassar dapat ambil bagian dalam promosi jabatan terbuka, promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan/pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan tersebut biasanya diikuti dengan perubahan tanggung jawab, wewenang, kompensasi, status sosial, dan fasilitas yang didapat pegawai tersebut. Promosi merupakan idaman pegawai, karena melalui promosi ini akan membawa pengaruh/motivasi dan peningkatan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (Kadarisman, 2012). Dari pengertian konsep promosi tersebut jelas menunjukkan aspek sosial mendorong pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam promosi jabatan terbuka terlepas dari mana PNS tersebut berasal asalkan memenuhi persyaratan yang ditentukan seperti kepangkatan, pendidikan dan latihan, serta rekam jejak jabatan. Secara keseluruhan faktor eksternal baik dari aspek politik dan sosial mempengaruhi peran BAPERJAKAT dalam promosi jabatan terbuka di Kota Makassar, hanya saja dari aspek ekonomi sulit untuk diterjemahkan secara gamblang da-

lam penelitian ini. Namun jika dilihat dari konsep promosi jabatan yang pada intinya memberikan wewenang yang lebih tinggi dan secara umum ada kenaikan pendapatan, hal ini dapat mempengaruhi motivasi pegawai mengikuti promosi jabatan terbuka.

KESIMPULAN

Tugas dan fungsi BAPERJAKAT yaitu melakukan inventarisasi lowongan jabatan serta memberikan pertimbangan dalam promosi jabatan, namun yang dilakukan sebatas memberi masukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian berupa seleksi administratif yang sejalan dengan tugas dan fungsi BAPERJAKAT dalam memberikan pertimbangan obyektif dari sisi administratif berupa pertimbangan jenjang jabatan dan jenjang pendidikan struktural. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi peran BAPERJAKAT dalam promosi jabatan menunjukkan adanya pengerdilan peran BAPERJAKAT dalam pelaksanaan tujuan organisasi, adanya struktur dan SDM yang mendukung dalam keanggotaan BAPERJAKAT, serta keberadaan berbagai komponen dalam sistem yang memberikan dorongan yang kuat dalam membatasi dan mendegradasi kepentingan politik serta aspek sosial menciptakan ruang kepada BAPERJAKAT untuk memperhatikan potensi pegawai di luar wilayah Kota Makassar untuk dapat bersaing dan terpilih. Selanjutnya Peraturan Pemerintah diperlukan untuk menjembatani kesenjangan antara UUD ASN No. 5 Tahun 2015 dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur No. 13 Tahun 2014. Hal ini diharapkan agar promosi jabatan yang dilakukan nantinya dapat terintegrasi dengan baik tanpa menimbulkan bias dari penafsiran masing-masing pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanhuri. (2010). *Diklat Kuliah: Pengelolaan Sampah*. Bandung: Program Studi Teknik Lingkungan ITB.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartini, K. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangopo. (2014). *Pelaksanaan Promosi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Tana Toraja*. Tesis Universitas Hasanuddin.
- Michael, E. (2011). *Studi tentang Promosi dan Mutasi jabatan Struktural PNS di Kabupaten Kutai Barat*. Journal Pemerintahan Integratif, Vol. 3 No.1.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur No. 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Tinggi Secara Terbuka
- Peraturan Walikota Makassar Nomor 76 Tahun 2014 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) Pemerintah Kota Makassar
- Richard, S. W. (2001). *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2010). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sikula, A F. (2010). *Moral Management: Business Ethics*. Dubuque IA: Kendall-Hunt
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

